STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 5920
25 maart
2015

Aardappelen, Groenten en Fruit, Detailhandel in 2015/2016
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 maart 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Detailhandel in Aardappelen, Groenten en Fruit

UAW Nr. 11647

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van AGF Detailhandel Nederland mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: AGF Detailhandel Nederland en Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel;

Partij ter andere zijde: CNV Dienstenbond.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Algemene Bepaling

Waar in deze cao de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige naamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat steeds in strikt neutrale zin, steeds eveneens omvattend de vrouwelijke vorm.

Artikel 1 Definities

1. **Algemeen erkende feestdagen**
   a. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen.
   b. Koningsdag: 27 april, en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
   c. Een keer per vijf jaar geldt 5 mei als een algemeen erkende feestdag. Voor de eerste keer gold 5 mei 2000 als zo’n erkende feestdag.

2. **Normale arbeidstijd**
   De tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarop de werknemer werkt of waarop hij volgens het arbeidsrooster te werk kan worden gesteld.

3. **Onderneming**
   Een onderneming of een deel daarvan, uitgeoefend in besloten ruimtes (winkel of hallen) alsmede markten standplaatsen, wijkrijders en concessionairs waar of van waaruit bedrijfsmatig uitsluitend of in hoofdzaak groenten, fruit en/of aardappelen worden verkocht, niet zijnde een groothandel.

4. **Oproepkracht**
   Een werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst zich verbindt om arbeid te verrichten na ontvangst van een oproep.

5. **Overuren**
   a. door of namens de werkgever opgedragen arbeid voor zover de werkuren de 40 uren per week overschrijden,
   b. arbeid op zondagen of algemeen erkende feestdagen.
   c. uren buiten de normale dagelijkse arbeidstijd, verhoogd met het 'afhelpkwartiertje', met uitzondering van de werknemers werkzaam in de ambulante handel.

6. **Werkgever**
   De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming drijft

7. **Werknemer**
   De werknemer is de man of vrouw die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht.

8. **Loon**
   - Het loon is het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto loon plus eventuele provisie en toeslagen voor het werken op bijzondere uren. Niet onder loon vallen: jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties;
   - kosten- en overwerkvergoedingen.

Artikel 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

2. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden, voortvloeiend uit zijn functie naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.

3. De werknemer is verplicht indien, in bijzondere gevallen, zijn werkgever hem daartoe opdracht geeft, andere dan zijn gebruikelijke arbeid te verrichten, voor zover deze arbeid in verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden tot de arbeid in staat te zijn en voor zover, de omstandigheden in aanmerking genomen, de opgedragen arbeid van de desbetreffende werknemer redelijkerwijs kan worden geëist.

4. Het is de werknemer verboden gedurende het dienstverband zonder schriftelijke toestemming van de werkgever loonarbeid voor derden te verrichten of in de branche zelf handel te drijven, tenzij de werknemer gemiddeld per week 19 uur of minder arbeid verricht. Werkgever zal geen toestemming verlenen indien dit direct of indirect nadelige gevolgen voor de eigen bedrijfsvoering heeft of kan hebben.

Artikel 3 Proeftijd

2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

Artikel 4 Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

2. Het is de werkgever verboden arbeidsovereenkomsten af te sluiten in strijd met de bepalingen van deze cao, tenzij en voor zover (onverminderd wettelijke bepalingen) in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze cao wordt afgeweken.

Artikel 5 Arbeidstijd

1. De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.

2. Geen arbeid wordt verricht op zondag en algemeen erkende feestdagen.

3. Van het bepaalde in lid 2 kan worden afgeweken indien bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken, de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten en alleen met instemming van de werknemer.

4. De normale arbeidsduur bedraagt ten hoogste gemiddeld 36 uur, verdeeld over 5 dagen per week, berekend over 3 kalendermaanden.

5. Bij de vaststelling van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidstijd geldt het volgende.
   De werknemer heeft recht op een werkweek van maximaal 5 dagen. In overleg tussen werkgever en werknemer kan op vrijwillige basis de 4-daagse werkweek gehanteerd worden.

6. De werkgever houdt bij het vaststellen van het arbeidsrooster rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover dat in redelijkheid van de werkgever gevergd kan worden. Onder persoonlijke omstandigheden wordt onder andere verstaan: zorgtaken voor kinderen, afhankelijke familieleden en naasten, religieuze dagen, alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden door de werknemer gedragen.

7. De dagelijkse arbeid is in de regel gelegen tussen 06.00 uur en 21.00 uur van maandag tot en met vrijdag en van 06.00 uur tot 18.00 uur op zaterdag.

8. De tijd die nodig is voor het opruimen, het 'afhelp-kwartiertje' wordt niet tot de arbeidstijd gerekend.

9. De arbeidstijden worden op de volgende wijze onderbroken door rusttijden:
   a. bij een werkdag van meer den 5 ½ uur: tenminste een ½ uur;
   b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste ¾ uur, eventueel op te splitsen in een ½ uur en een kwartier:
   c. rusttijden van minder dan een kwartier (koffie- en theepauzes) worden tot de arbeidstijd gerekend.
   d. De werkgever organiseert de arbeid van een jeugdige werknemer onder de 18 jaar) zodanig dat, indien hij meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt ten minste 30 minuten, die zo nodig kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

10. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen arbeid verrichten na 21.00 uur.

11. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot het werken op koopavonden en tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

12. De werkgever is verplicht de werknemer ononderbroken zijn werkzaamheden te laten verrichten. Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer beslissen dat van deze verplichting wordt afgeweken. Een koffie- of theepauze van 15 minuten of langer, geldt niet als onderbreking en evenmin als arbeidstijd.

Artikel 6 Compensaties voor het werken op bijzondere uren

1. Voor elk op maandag tot en met vrijdag gewerkt uur tussen 18.00 en 21.00 uur wordt een toeslag gegeven van 33 1/3% voor elk gewerkt uur. Op zaterdagen tussen 14.00 uur en 18.00 uur wordt een toeslag gegeven van 33 1/3% voor elk gewerkt uur. Op maandag tot en met vrijdag tussen 21.00 uur en 06.00 uur wordt een toeslag gegeven van 50% voor elk gewerkt uur. Zaterdag na 18.00 uur en op zon- en feestdagen wordt een toeslag gegeven van 100% voor elk gewerkt uur.

2. De toeslagen bedoeld in het vorige lid gelden voor fulltimers en parttimers die 12 uur per week of meer werken.
   Toeslagen voor het werken op zondagen gelden echter voor alle werknemers, zonder onderscheid naar het aantal uur dat zij per week werken. De toeslagen kunnen in geld of in vrije tijd vastgesteld worden. De extra vrije tijd kan eventueel in combinatie met aan werknemers uit andere hoofde toekomende vrije tijd worden gegeven, zodat werknemer in de gelegenheid wordt gesteld een hele vrije dag op te nemen. Indien toeslagen in geld worden uitbetaald dienen deze separaat op de loonspecificatie vermeld te worden.

4. Indien een werknemer zijn werkzaamheden voor 13.00 uur aanvangt en de werktijd voortduurt na 18.00 uur:
   a. wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld thuis een warme maaltijd te gebruiken;
   b. dan wel verstrekt de werkgever een warme maaltijd;
   c. dan wel ontvangt de werknemer een maaltijdvergoeding van € 7,00.

5. Werknemers die gebruik maken van een kinderopvangregeling kunnen niet verplicht worden om op maandag t/m vrijdag na 18.00 uur en voor 06.00 uur en op zaterdag na 14.00 uur te werken.

6. Werknemers kunnen niet verplicht worden om meer dan 3 avonden per week na 18.00 uur te werken.

7. De compensatie voor het werken op bijzondere uren voor een werknemer in volledige dienst kan in tijd worden ingeroosterd ter verwezenlijking van een vierdaagse werkweek.

Artikel 7 Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, behoudens het bepaalde in artikel 5 lid 11 verplicht indien het door de werkgever wettig wordt geëist.

2. Onder overuren wordt verstaan:
   a. door of namens de werkgever opgedragen arbeid voor zover de werkuren de 40 uur per week overschrijden;
   b. door of namens de werkgever opgedragen arbeid op zon- en officiële feestdagen;
   c. onder overuren wordt eveneens verstaan uren buiten de normale dagelijkse arbeidstijd, met uitzondering van de werknemers werkzaam in de ambulante handel.

3. Voor overwerk wordt het uurloon uitbetaald, vermeerderd met de volgende toeslagen:
   a. voor overuren tussen 06.00 uur en 20.00 uur 25%
   b. voor overuren tussen 20.00 uur en 06.00 uur 50%
   c. voor overuren op zon- en feestdagen 100%
   Het uurloon wordt berekend door deling van het weekloon door 36, bij een 36 urige werkweek, anders naar rato van het aantal contracturen.

4. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever, na overleg met de werknemer, bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd.

Artikel 8 Reiskostenvergoeding Ambulante handel

Segmentbepaling voor medewerkers in de ambulante handel,
1. Enkel voor ondernemers in de ambulante handel zijn lid 2 t/m 4 van toepassing. En daarmee dus geldend voor werknemers in de ambulante handel.
2. Voor reisuren wordt het normale voor de werknemer geldende uurloon betaald.
3. Als reisuren worden beschouwd de uren die de werknemer direct voorafgaand of direct aansluitend aan de dienst reist van de vestigingsplaats van de werkgever naar het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht of visa versa, indien en voor zover dit geschiedt met het door de werkgever beschikbaar gestelde vervoermiddel. Dit vervoermiddel dient geschikt te zijn voor het vervoeren van personen en / of eventueel materiaal en in de regel als zodanig wordt benut. Reisuren worden niet beschouwd als arbeidstijd.
4. Het aantal reisuren voor de werknemer die het voertuig, zoals bedoeld in lid 3, bestuurt, wordt vastgesteld op basis van onderstaande tabel.

Aantal km enkele reis	Aantal reisuren per dag
0 t/m 30	0,5
31 t/m 60	1,0
61 t/m 100	1,5
101 t/m 150	2,0
151 t/m 200	2,5
Meer dan 200	3,0

Artikel 9 Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin een of meer algemeen erkende feestdagen vallen

1. De werknemer met een fulltime of parttime arbeidsovereenkomst die op vaste dagen per week werkzaam is, heeft voor elke algemeen erkende feestdag, als bedoeld in art. 1, recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantierechten indien deze feestdag op zijn vaste werkdag valt.

2. Indien de vaste werkdag niet is overeengekomen, is er recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantierechten, indien de betreffende werknemer zijn reguliere arbeidspatroon in ogenschouw nemend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter wel had moeten werken.

3. Indien vaste werkdagen niet tussen werkgever en werknemer overeengekomen zijn, is er geen recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantierechten, indien de betreffende werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon in ogenschouw nemend op de dag waarop de feestdag valt, normaliter niet had moeten werken.

4. De werkgever is verplicht, bij het beoordelen van het reguliere arbeidspatroon van de werknemer, zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

Artikel 10 Vakantie

1. Vakantiedagen worden opgebouwd in de periode van 1 januari tot en met 31 december.

2. Fulltime werknemers die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst zijn van werkgever hebben recht op 172.8 vakantie-uren met behoud van loon.

3. De vakantie wordt voor iedere werknemer door de werkgever, in overleg met de werknemer vastgesteld. Het heeft de voorkeur dit vroegtijdig in het jaar te doen.

4. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld ten minste 2 weken vakantie aaneengesloten te genieten in de periode 1 mei tot 1 oktober. De overige vakantiedagen worden als snipperuren aangemerkt.

5. CAO partijen hebben een aanvullende afspraak gemaakt met betrekking tot het recht van het opnemen van vakantiedagen. Werknemer heeft tot 12 maanden na het verstrijken van het jaar recht op behoud en opnemen van de vakantiedagen van het voorgaande jaar.

6. Voor iedere maand dat een werknemer na 1 januari in dienst is getreden wordt de vakantie met 1/12 deel van de vakantie-aanspraken verminderd.

7. Bij beëindiging van het dienstverband zal, gerekend vanaf 1 januari van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per maand dienstverband een vergoeding worden betaald voor opgebouwde, niet genoten vakantierechten.
   Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband meer vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten dan waarop hij krachtens zijn normale arbeidstijd recht had, zal de werkgever voor iedere te veel genoten vakantie- en/of snipperdag het daarmee overeenkomende loon inhouden. Conform definitie uurloon (weekloon gedeeld door aantal overeengekomen uren in contract)

8. Aan werknemers die 26 jaar of langer in dienst zijn van de werkgever wordt boven de vakantie ingevolge lid 2 van dit artikel per jaar 2 dagen, dat wil zeggen 14,4 uren extra vakantie toegekend.

9. In het kader van het fysiek ontlasten is bij CAO bepaald dat werknemers die bij aanvang van het vakantiejaar de 45-jarige leeftijd hebben bereikt wordt één extra vakantiedag per jaar, dat wil zeggen 7,2 uur toegekend; bij 50 jaar twee dagen, dat wil zeggen 14,4 uur; bij 55 jaar drie dagen, dat wil zeggen 21,6 uur en bij 60 jaar vier dagen, dat wil zeggen 28,8 uur. Cumulatie met lid 7 van dit artikel is uitgesloten. Aangegeven vakantiedagen/vakantie-uren zijn gebaseerd op een 36-urige werkweek.

10. Arbeidsongeschikte werknemers bouwen nog vakantiedagen op, deze CAO volgt hierin de wettelijke bepaling.

Artikel 11 Vakantiebijslag

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het totale jaarloon, berekend over de periode van 1 juni tot en met 31 mei, uiterlijk te betalen in de maand juni.

2. De werknemer die op 1 juni van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is of van wie het dienstverband tussentijds is beëindigd, heeft recht op een tijdsevenredig deel van de vakantiebijslag, zoals bedoeld in dit artikel.

Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid

1. Werknemers die door ziekte of ongeval niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, dragen er zorg voor dat dit op de eerste dag van hun arbeidsongeschiktheid voor aanvang van de normale werktijd aan hun werkgever wordt gemeld.

2. Werkgever heeft het recht om bij de 4e, de 5e en de 6e ziekmelding, gedurende een kalenderjaar, telkens ten hoogste één wachtdag in te houden.
   De werknemer die de arbeid gedurende enig vakantiejaar niet wegens arbeidsongeschiktheid heeft verzuimd, krijgt na afloop van dat jaar recht op een extra vakantiedag, dat wil zeggen 7,2 extra vakantie uren.

3. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever verplicht gedurende 52 weken aan de werknemer het voor betrokkene geldende bruto salaris door te betalen. In de hierop volgende 52 weken van

ziekte is de werkgever verplicht 70% van het voor betrokkene geldende bruto salaris door te betalen.

4. De in dit artikel genoemde aanspraken zijn niet verschuldigd indien en voor zover:
   a. de werknemer zijn aanspraak op mogelijke wettelijke uitkeringen als bedoeld in de vorige leden, niet heeft of verliest ten gevolge van eigen opzet of schuld.
   b. de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden jegens derden. In dat geval zal de werkgever het in lid 3 bedoelde nettosalaris, respectievelijk de in lid 4 bedoelde aanvulling betalen bij wijze van voorschot op de schadevergoeding. De werknemer is verplicht op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever zijn recht op schadevergoeding ten bedrage van het voorschot aan de werkgever over te dragen door tekening van een akte van cessie. Na de in de vorige volzin bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd.

6. Eventuele wettelijke uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid worden in mindering gebracht op het loon.

Artikel 13 Uitkering bij overlijden

1. De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

2. Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de daarmee op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering bij overlijden gelijkgestelde persoon, of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
   Als echtgenoten worden mede aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Voorts is bepaald dat van een gezamenlijke huishouding slechts sprake kan zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 14 Loon bij vervanging

1. Een werknemer heeft bij tijdelijke vervanging van een werknemer, nadat de vervanging 2 maanden heeft geduurd en zolang de vervanging duurt, recht op een vervangingstoeslag.

2. De vervangingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen het CAO-garantieloon voor 23-jarigen dat geldt voor de waar te nemen functie en het CAO-garantieloon voor 23-jarigen dat geldt voor de huidige functiegroep van de vervangende werknemer.

Artikel 15 Buitengewoon verlof

1. In geval van verzuim wordt, mits hiervan tijdig mededeling is gedaan, aan werknemers het loon doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maximum duur, mits wat begrafenissen, huwelijken en dergelijke betreft de plechtigheid wordt bijgewoond en op die dagen gewoonlijk arbeid wordt verricht.
   a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een dag;
   b. bij huwelijk van de werknemer en bij overlijden van niet inwonende buiten de plaats van vestiging van de werknemer woonachtige kinderen, gedurende twee dagen;
   c. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een inwonend kind van de werknemer;
   d. bij het overlijden van kinderen, voor zover niet bedoeld onder b. en c. van dit lid, de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer, aangehuwde kinderen, broers en zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer, gedurende een dag;
   e. bij huwelijk van eigen-, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen, gedurende een dag;
   f. bij bevalling van de echtgenote, gedurende twee dagen;
   g. voor het afleggen van examens van bedrijfsgebonden cursussen: tenminste de tijd die hiervoor nodig is;
   h. ingeval van noodzakelijke medische behandeling, gedurende de werkelijke benodigde tijd tot

ten hoogste een dag, voor zover de behandeling niet buiten de werktijd kan geschieden. De noodzakelijke medische behandeling dient zoveel mogelijk buiten werktijd te geschieden;

i. voor het zoeken naar een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende zes weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaand onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest, 5 uren opeenvolgend of bij gedeelten;

j. bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting (tenzij het een taakstraf betreft), de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4,5 uur;

k. bij een 25-jarig huwelijk en een 25-jarig dienstjubileum, gedurende 2 werkdagen;

l. bij een 40-jarig huwelijk en een 40-jarig dienstjubileum, gedurende 2 dagen;

m. bij een 25-, 40-, 50-jarig huwelijksjubileum van ouders of schoonouders, gedurende een dag;

n. voor het regelen van eerste opvang bij ziekte van eigen-, pleeg- of stiefkinderen tot en met de 12-jarige leeftijd, gedurende maximaal 2 dagen per jaar.

o. na overleg van de officiële documenten kan de werknemer bij de werkgever een aanvraag indienen voor adoptieverlof. De voorwaarden zoals in de wet aangegeven dienen daarbij als leidraad. Adoptieverlof met behoud van loon via de UWV kan voor een periode van maximaal 4 weken worden aangevraagd.

p. Met betrekking tot zorgverlof hebben CAO partijen afgesproken de wettelijke loondoorbetalingnorm van 70% te hanteren.

2. Voor het bijwonen van algemene vergaderingen, indien de werknemer deel uitmaakt van een der hogere bondsorganen of afgevaardigde is van een afdeling, zal tot een maximum van drie dagen in een kalenderjaar en voor zover de eisen van de onderneming dit toelaten, bijzonder verlof met behoud van loon worden verleend.

3. Een werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de bijwoning van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke lichamen, indien hij van zulk een orgaan of commissie deel uitmaakt.

4. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van werknemersorganisaties, tenzij de eisen van de onderneming zich hiertegen verzet, zal aan de werknemer met behoud van loon maximaal 5 dagen, waarvan 3 maximaal aaneengesloten, verzuim worden toegestaan, indien het verzoek van de werknemer wordt ondersteund door een schriftelijke verklaring van eerdergenoemde werknemersorganisaties dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht.

5. Voor toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt huwelijk gelijkgesteld aan duurzame samenlevingsvormen die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

Artikel 16 Functieprofielen, lonen en loontabellen

1. De CAO-lonen en de feitelijk betaalde lonen worden met ingang van 1 februari 2015 verhoogd met 1,5%.
   De CAO lonen en de feitelijk betaalde lonen worden met ingang van 1 augustus 2015 verhoogd met 1,5%.

2. Medewerkers hebben jaarlijks recht op het volgen van twee scholingsdagen via CKO, welke voor 100% worden doorbetaald door de werkgever.

3. Voor medewerkers die gemiddeld 12 uur per week of minder werken is het toegestaan een all-in uurloon af te spreken.

4. Met ingang van 1 januari 2000 zijn de in lid 10 genoemde functieprofielen, de daaraan gekoppelde vereisten met betrekking tot taakgebieden, vaardigheden en cursussen en de daarbij behorende lonen van toepassing. Werkgevers en werknemers dienen schriftelijk te zijn overeengekomen in welk functieprofiel zij, gezien hun ervaring en opleiding, worden geplaatst en het daarbij behorende loon. Voorwaarde is dat een werknemer niet teruggaat in loon naar aanleiding van de functieprofielplaatsing.

5. Werkgever is verplicht minimaal 1 maal per jaar met zijn medewerkers een functioneringsgesprek te houden. In dit gesprek is naast het bespreken van het functioneren en de indeling van de medewerker in een functiegroep ook het bespreken van een persoonlijk opleidingsplan een verplicht onderwerp.

6. Aan doorstroming in functieprofielen zijn verplichte cursussen verbonden.

7. Indien een werknemer wordt geplaatst in een functieprofiel waarvan hij/zij de daarbij vereiste cursussen nog niet (allemaal) heeft gedaan, plannen werkgever en werknemer in onderling overleg de termijn waarbinnen werknemer de cursus(sen) alsnog kan volgen. Alle afspraken hieromtrent dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

8. Indien binnen de onderneming geen mogelijkheid bestaat een eerste AGF versleidinggevende of AGF versmanager te plaatsen, vindt geen doorstroming plaats in deze functies.
Aanloopschaal
De aanloopschaal is bedoeld voor nieuwe medewerkers in de branche, zonder enige ervaring of branchekennis. Nieuwe medewerkers verblijven maximaal 3 maanden in deze functieschaal. In deze periode dienen de competenties verworven te worden welke doorstroom naar functiegroep A mogelijk maakt.
Verkoopassistent (A):
De verkoopassistent is in opleiding, voert een beperkt aantal activiteiten uit in de winkel alsmede productiewerkzaamheden, en heeft contact met de klant. Zijn/haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn operationeel van aard.
De verkoopassistent wordt ingedeeld in functiegroep A en gaat na maximaal 12 maanden over naar functiegroep B, indien aan de daartoe behorende competenties voor 80% wordt voldaan.
AGF versadviseur (B):
De AGF versadviseur heeft een breed, meest uitvoerend, takenpakket in de winkel. Het contact met de klant is erg belangrijk. Zijn/haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn operationeel van aard. Voor het uitvoeren van de werkzaamheden is een bepaalde mate van vakkennis nodig en vaardigheden op het gebied van snijkeuken en kookkeuken. De AGF versadviseur wordt ingedeeld in functiegroep B.
AGF versspecialist (C):
De AGF versspecialist is een medewerker met veel ervaring in de winkelpraktijk. Zijn/haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn voornamelijk operationeel van aard op het gebied van het verkoop- en productieproces. De AGF versspecialist verricht werkzaamheden waarvoor een hoge graad van vakbekwaamheid nodig is op het gebied van maaltijdadvisering.
AGF versleidinggevende (D):
De AGF versleidinggevende voert het bedrijfsbeleid uit en geeft leiding aan medewerkers. Hij/zij voert ook zelfstandig verkooptaken uit. Haar/zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn zowel tactisch als operationeel van aard. Voor het uitvoeren van de werkzaamheden worden eisen gesteld ten aanzien van uitgebreide vakkennis en leidinggeven. De uiteindelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van managementtaken ligt bij een naast hogere in functie.
AGF versmanager (E):
Een AGF versmanager voert het beheer over een klein- of middelgroot onderdeel (vestiging) van een filiaalbedrijf. Hij/zij voert het ondernemingsbeleid uit, geeft leiding aan de medewerkers en voert ook verkoopteken uit. Haar/zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn voornamelijk tactisch, strategisch en operationeel van aard.

11. **Brancheprojecten**
De sociale partners in de AGF detailhandel besturen gezamenlijk het AGF Centrum voor Kennis en Ontwikkeling (CKO) dat zich heeft gevestigd in Ede. De belangrijkste functie van dit centrum is te fungeren als uitvoeringsorganisatie van de besluiten die worden genomen door het Sociaal Fonds AGF, waarvoor alle werkgevers die onder de werkingssfeer vallen van de arbeidsvoorwaarden cao, een percentage van hun loonsom afdragen. Alle projecten die door AGF CKO worden uitgevoerd hebben een relatie met het bevorderen van het vakmanschap en het ondernemerschap in de branche, alsmede op het gebied van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Bovendien vergoedt het fonds voor 50% de opleidingskosten die bedrijven maken om hun medewerkers te scholen. Alle informatie over de activiteiten en de projecten van AGF CKO zijn te vinden op de website: www.agfcko.nl.

12. **Functiejaren**
Met betrekking tot de functiejaren hebben CAO partijen een aanpassing afgesproken. Voor medewerkers, die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2011, gelden de nieuwe functiejaren.

Brutolonen vanaf 1-2-2015 medewerkers in dienst VOOR januari 2011

Leeftijd	aanloopschaal	A	B	C	D	E
16	€ 561,41	€ 595,59	€ 659,67	€ 716,34	€ 795,52	€ 0,00
17	€ 642,09	€ 680,61	€ 744,70	€ 808,68	€ 898,07	€ 0,00
18	€ 736,64	€ 777,98	€ 842,23	€ 914,58	€ 1.015,68	€ 0,00
19	€ 845,19	€ 888,18	€ 953,39	€ 1.035,28	€ 1.149,73	€ 1.264,71
20	€ 990,55	€ 1.041,33	€ 1.107,40	€ 1.189,92	€ 1.305,51	€ 1.436,04
21	€ 1.161,92	€ 1.215,93	€ 1.281,96	€ 1.368,86	€ 1.514,12	€ 1.665,53

Leeftijd	aanloopschaal	A	B	C	D	E
22	€ 1.358,82	€ 1.418,77	€ 1.478,46	€ 1.560,69	€ 1.665,65	€ 1.844,19
23		WML	€ 1.608,73	€ 1.689,65	€ 1.802,92	€ 1.983,21
functiejaren						
1			€ 1.670,90	€ 1.751,80	€ 1.865,11	€ 2.051,62
2				€ 1.816,85	€ 1.935,95	€ 2.129,55
3					€ 2.006,17	€ 2.206,78
8			€ 1.733,05	€ 1.881,88	€ 2.076,41	€ 2.284,06
13			€ 1.795,23	€ 1.946,93	€ 2.146,65	€ 2.361,33

Brutolonen vanaf 1-2-2015 medewerkers in dienst NA januari 2011

Leeftijd	aanloopschaal	A	B	C	D	E
16	€ 561,41	€ 595,59	€ 659,67	€ 716,34	€ 795,52	€ 0,00
17	€ 642,09	€ 680,61	€ 744,70	€ 808,68	€ 898,07	€ 0,00
18	€ 736,64	€ 777,98	€ 842,23	€ 914,58	€ 1.015,68	€ 0,00
19	€ 845,19	€ 888,18	€ 953,39	€ 1.035,28	€ 1.149,73	€ 1.264,71
20	€ 990,55	€ 1.041,33	€ 1.107,40	€ 1.189,92	€ 1.305,51	€ 1.436,04
21	€ 1.161,92	€ 1.215,93	€ 1.281,96	€ 1.368,86	€ 1.514,12	€ 1.665,53
22	€ 1.358,82	€ 1.418,77	€ 1.478,46	€ 1.560,69	€ 1.665,65	€ 1.844,19
23		WML	€ 1.608,73	€ 1.689,65	€ 1.802,92	€ 1.983,21
functiejaren						
1			€ 1.670,90	€ 1.751,80	€ 1.865,11	€ 2.051,62
2				€ 1.816,85	€ 1.935,95	€ 2.129,55
3					€ 2.006,17	€ 2.206,78
5			€ 1.733,05	€ 1.881,88	€ 2.076,41	€ 2.284,06
8			€ 1.795,23	€ 1.946,93	€ 2.146,65	€ 2.361,33

Brutolonen vanaf 1-8-2015 medewerkers in dienst VOOR januari 2011

Leeftijd	aanloopschaal	A	B	C	D	E
16	€ 569,83	€ 604,52	€ 669,57	€ 727,08	€ 807,45	€ 0,00
17	€ 651,72	€ 690,82	€ 755,87	€ 820,81	€ 911,54	€ 0,00
18	€ 747,69	€ 789,65	€ 854,87	€ 928,30	€ 1.030,91	€ 0,00
19	€ 857,87	€ 901,51	€ 967,69	€ 1.050,81	€ 1.166,97	€ 1.283,68
20	€ 1.005,40	€ 1.056,95	€ 1.124,01	€ 1.207,77	€ 1.325,09	€ 1.457,58
21	€ 1.179,35	€ 1.234,16	€ 1.301,19	€ 1.389,40	€ 1.536,83	€ 1.690,52
22	€ 1.379,20	€ 1.440,05	€ 1.500,64	€ 1.584,10	€ 1.690,64	€ 1.871,85
23		WML	€ 1.632,86	€ 1.715,00	€ 1.829,96	€ 2.012,96
functiejaren						
1			€ 1.695,97	€ 1.778,08	€ 1.893,08	€ 2.082,39
2				€ 1.844,11	€ 1.964,99	€ 2.161,49
3					€ 2.036,26	€ 2.239,88
8			€ 1.759,04	€ 1.910,11	€ 2.107,56	€ 2.318,32
13			€ 1.822,16	€ 1.976,14	€ 2.178,85	€ 2.396,75

Brutolonen vanaf 1-8-2015 medewerkers in dienst NA januari 2011

Leeftijd	aanloopschaal	A	B	C	D	E
16	€ 569,83	€ 604,52	€ 669,57	€ 727,08	€ 807,45	€ 0,00
17	€ 651,72	€ 690,82	€ 755,87	€ 820,81	€ 911,54	€ 0,00
18	€ 747,69	€ 789,65	€ 854,87	€ 928,30	€ 1.030,91	€ 0,00
19	€ 857,87	€ 901,51	€ 967,69	€ 1.050,81	€ 1.166,97	€ 1.283,68
20	€ 1.005,40	€ 1.056,95	€ 1.124,01	€ 1.207,77	€ 1.325,09	€ 1.457,58
21	€ 1.179,35	€ 1.234,16	€ 1.301,19	€ 1.389,40	€ 1.536,83	€ 1.690,52
22	€ 1.379,20	€ 1.440,05	€ 1.500,64	€ 1.584,10	€ 1.690,64	€ 1.871,85
23		WML	€ 1.632,86	€ 1.715,00	€ 1.829,96	€ 2.012,96

Leeftijd	aanloopschaal	A	B	C	D	E
functiejaren						
1			€ 1.695,97	€ 1.778,08	€ 1.893,08	€ 2.082,39
2				€ 1.844,11	€ 1.964,99	€ 2.161,49
3					€ 2.036,26	€ 2.239,88
5			€ 1.759,04	€ 1.910,11	€ 2.107,56	€ 2.318,32
8			€ 1.822,16	€ 1.976,14	€ 2.178,85	€ 2.396,75

Artikel 17 Werkkostenregeling

Sociale Partners hebben afgesproken om de fiscale mogelijkheden rondom de werkkostenregeling binnen de branche, positief, onder de aandacht te brengen. De werkkostenregeling betekent voor werknemers per saldo dat de werkkosten uit het brutoloon worden betaald. Het betreft dan een bedrag van maximaal € 300 per werknemer (met een maximum van 1,4% van het totale fiscale loon) als onbelaste vergoeding/verstrekking.
Deze onbelaste vergoeding kan voor meerdere doeleinden worden aangewend, onder andere:
- reiskostenvergoeding;
- fietsenplan (of elektrische scooter);
- fitness;
- vakbondscontributie.

Artikel 18 Beëindiging dienstverband

1. Het opzeggen van een dienstverband voor bepaalde tijd heeft met ingang 1 januari 2015 andere voorwaarden gekregen. Deze CAO volgt hierin de wettelijke bepalingen.

2. Bij opzegging van het dienstverband door werkgever of werknemer dienen de geldende wettelijke bepalingen in het Burgerlijk Wetboek ter zake van opzegging en beëindiging van het dienstverband in acht te worden genomen.

3. Opzegging geschiedt wederzijds schriftelijk.

4. De opzegging mag niet plaatsvinden als gevolg van het enkele feit dat de werknemer als (kader) lid van een werknemersorganisatie staat ingeschreven.

Artikel 19 Commissie Arbeidsvoorwaarden

1. a. partijen stellen een Commissie Arbeidsvoorwaarden in, bestaande uit 4 leden en 4 plaatsvervangende leden, waarvan 2 leden en 2 plaatsvervangende leden te benoemen door de in deze overeenkomst participerende werkgeversorganisaties en 2 leden en 2 plaatsvervangende leden door de in deze overeenkomst participerende werknemersorganisaties.
   b. Het doel van de Commissie is, middels een snelle behandeling bij vraagstukken welke betrekking hebben op deze CAO, een onafhankelijk advies uit te brengen. Voordeel is dat een onafhankelijk (niet bindend) advies wordt verkregen zonder tussenkomst van een rechter.

2. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris, zodanig dat deze functies over beide partijen worden verdeeld.

3. De taak van de commissie bestaat uit:
   a. het op verzoek van een werkgever en/of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze CAO bepaalde, mits een dergelijk verzoek schriftelijk en gemotiveerd wordt ingediend;
   b. het geven van advies over alle zaken die haar in deze CAO ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen;
   c. het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO aan participerende organisaties, alsmede aan iedere werkgever of werknemer als bedoeld in artikel 1. Een verzoek om advies dient schriftelijk bij de commissie te worden gedaan;
   d. het behandelen bij wijze van advies van geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO, indien partijen betrokken bij het geschil daarom schriftelijk verzoeken.

4. Tot de taak van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoort mede het in behandeling nemen van geschillen over de indeling in functies, indien een of beide partijen, betrokken bij het geval, daarom schriftelijk verzoekt. Geschillen kunnen worden voorgelegd door zowel betrokkenen als door hen vertegenwoordigende organisaties.

5. Indien slechts één partij zich richt tot de Commissie met een vraag en/of probleemstelling, zal de wederpartij hiervan op de hoogte worden gebracht. Deze wordt in de gelegenheid gesteld te reageren alvorens de Commissie uitspraak doet.

6. a. De beslissing van de Commissieleden dient unaniem te zijn alvorens een advies kan worden uitgebracht. Indien de beslissing niet unaniem is, zal deze uitkomst worden uitgebracht naar betreffende partijen.

7. De Commissie Arbeidsvoorwaarden is gevestigd aan het Prins Mauritsplein 1a, 2582 NA te Den Haag.

Artikel 21 Overgangsbepaling

Bestaande afspraken en rechtens geldende regelingen blijven, voor zover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, gehandhaafd voor de werknemers die op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in dienst van de werkgever te zijn.

Artikel 23 Sociaal Fonds

Ten aanzien van het Sociaal Fonds hebben partijen een aparte collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten. Onder het Sociaal Fonds valt ook het CKO.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 20 maart 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes